

**МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ УКРАИНЫ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
факультет по подготовке иностранных граждан
кафедра социальной фармации**

**КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
по теме: «ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОГО ФАРМАЦЕВТИЧЕСКОГО
РЫНКА ТРУДА В УКРАИНЕ»**

Выполнил: соискатель высшего образования
группы Фм19(4,10д)i-08
специальности 226 Фармация, промышленная
фармация
образовательной программы Фармация
Сафри АИССА

Руководитель: доцент учреждения высшего
образования кафедры социальной фармации.,
к.фарм.н., доцент
Дарина ТАРАСЕНКО

Рецензент: заведующий кафедрой ФММ,
д.фарм.н., профессор Владимир МАЛЫЙ

Харьков – 2024 год

АННОТАЦИЯ

В работе изучены отечественные и международные научные источники исследования проблем фармацевтического рынка труда, с которыми сегодня встречаются фармацевтические работники во время своей профессиональной деятельности.

Работа изложена на 49 страницах и состоит из перечня условных сокращений, введения, трех основных разделов и выводов. По тексту встречается графический материал: 1 таблица. Список использованных источников насчитывает 39 литературных источников, 5 из которых являются иноязычными.

Ключевые слова: фармацевтический работник, трудовые отношения, фармацевтический рынок труда.

ANNOTATION

The paper examines domestic and international scientific sources for studying the problems of the pharmaceutical labor market that pharmaceutical workers encounter today during their professional activities.

The work is presented on 49 pages and consists of a list of conditional abbreviations, an introduction, three main sections and conclusions. The text contains graphic material: 1 table. The list of sources used includes 39 literary sources, 5 of which are in foreign languages.

Key words: pharmaceutical worker, labor relations, pharmaceutical labor.

СОДЕРЖАНИЕ

ПЕРЕЧЕНЬ УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ	4
ВСТУПЛЕНИЕ	5
РАЗДЕЛ 1. ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ СОТРУДНИКОВ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ ПРЕДПРИЯТИЙ	7
1.1 Исследование состояния занятости фармацевтических работников в регионах Украины	7
1.2 Исследование факторов влияния на дефицит фармацевтических кадров в аптечных учреждениях	12
Выводы к первому разделу	14
РАЗДЕЛ 2. ИЗУЧЕНИЕ ПРОБЛЕМ ПОДГОТОВКИ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ КАДРОВ ДЛЯ УКРАИНЫ	15
2.1 Подготовка фармацевтических кадров	15
2.2 Сравнительный анализ изменений в законодательстве в условиях действия военного положения	24
Выводы ко второму разделу	37
РАЗДЕЛ 3. ИССЛЕДОВАНИЕ НЕГАТИВНЫХ ФАКТОРОВ ВЛИЯНИЯ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИХ КАДРОВ	38
3.1 Основные методы повышения производительности труда персонала аптечных учреждений	38
3.2. Исследование негативных явлений, которые могут влиять на фармацевтический рынок труда	46
Выводы к третьему разделу	47
ОБЩИЕ ВЫВОДЫ	48
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ ЛИТЕРАТУРЫ	50

ПЕРЕЧЕНЬ УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ

БПР – непрерывное профессиональное развитие

ЗУ – Закон Украины

КЗоТ – Кодекс законов о труде

ПКМ – постановление Кабинета Министров Украины

ВСТУПЛЕНИЕ

Актуальность темы. В сложные времена пандемии коронавируса и вооруженной агрессии против Украины стало очевидно, насколько важна работа фармацевтов в сфере здравоохранения. Однако на рынке труда наблюдается дефицит фармацевтических кадров, что приводит к низкому спросу среди абитуриентов на эту профессию.

Целью исследования является проведение исследования проблем фармацевтического рынка труда, с которым сегодня встречаются фармацевтические работники во время своей профессиональной деятельности.

Основными целями исследования были следующие: сбор и обработка данных из литературы по теме квалификационной работы и в соответствии с целью исследования; изучение методов мотивации персонала аптечных учреждений; изучение нормативно-правового регулирования трудовой деятельности фармацевтических работников и требований к оснащению рабочих мест; и проведение социологического опроса фармацевтических работников с целью выявления факторов, которые влияют на их мотивацию к работе.

Объектом исследования есть трудовые отношения.

Предмет исследования. Предметом исследования является трудовое законодательство при профессиональной ориентации и осуществлении практической деятельности.

Методы исследования. Для достижения цели исследования на разных этапах его выполнения были использованы следующие методы: обобщение – для фиксации общих признаков и свойств определенного класса объектов и осуществления перехода от единичного к общему, от менее общего к более общему; системный – для изучения объекта как целостного множества элементов в совокупности отношений и связей между ними; диалектический – для формирования правовых понятий; гипотетико-дедуктивный — для

выдвижения гипотез о причинах изучаемых явлений и выводов из этих гипотез.

Практическое значение получаемых результатов. Исследования показывают, что фармацевтические работники неодинаково относятся к материальному и моральному стимулированию труда во время работы в аптеках, что приводит к тому, что они принимают решение работать не по специальности. Руководству аптек учреждений следует рассмотреть вопрос о разработке системы мотивационных мероприятий для персонала, чтобы максимально использовать свой потенциал.

Структура и размер квалификационной работы. Работа изложена на 51 страницах и состоит из перечня условных сокращений, введения, трех основных разделов и выводов. По тексту встречается графический материал: 1 таблица. Список использованных источников насчитывает 55 литературных источников, 5 из которых являются иноязычными.

РАЗДЕЛ 1

ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМ РЕАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИМИ РАБОТНИКАМИ

1.1 Исследование состояния занятости фармацевтических работников в регионах Украины

Поскольку здравоохранение является важнейшим элементом социально-экономического развития общества, вопрос трудоустройства провизоров является важным элементом процесса развития отечественного здравоохранения для решения основных трудностей его функционирования [1].

Процесс обеспечения эффективной занятости провизоров формируется на уровне практики, что, с одной стороны, отвечает особенностям формирования кадрового потенциала аптечных учреждений, а с другой - принципам системности, взаимосвязи и взаимозависимости спроса и предложения на аптечном рынке труда [2].

Учитывая важность вопроса регулирования процесса трудоустройства провизоров для реализации основных задач функционирования отрасли здравоохранения, мы проанализировали кадровую ситуацию аптечных учреждений с различными формами собственности и управления на период 2018-2021 гг.

Для проведения анализа мы использовали данные государственных служб занятости, кадровых агентств и информационных порталов, предоставляющих информацию о количестве вакансий и перечнях вакансий для провизоров (фармацевтов).

Анализ статистических данных, отражающих уровень занятости в Украине, показал, что по обновленным данным Государственной службы занятости на 2021 год, в сфере здравоохранения существует 87 000 вакансий для таких специалистов, как врачи, медицинские сестры, лаборанты, фармацевты и провизоры [3].

Согласно статистическим данным, количество вакансий будет планомерно увеличиваться с 919,3 000 в 2016 году до 1153,3 000 в 2020 году, что означает рост числа вакансий на 25,5 % [4].

Прогнозные данные по 1246,2 тыс. вакансий в 2021 году были разработаны с учетом распространения коронавирусной инфекции в стране и проведения ряда противоэпидемических мероприятий [5].

Как следует из результатов структурного анализа вакансий в административных единицах Украины в динамике 2018-2020 годов, количество вакансий имеет тенденцию к увеличению [6].

Относительно структуры вакансий в административных единицах Украины можно сказать, что количество вакансий распределяется достаточно неравномерно. Регионами с наибольшим количеством вакансий являются Харьковская, Днепропетровская, Львовская, Полтавская области и город Киев. Доля вакансий в этих регионах в общем количестве вакансий в Украине составляет от 6,6 % (Полтавская область) до 8,0 % (Днепропетровская область) [7].

Наименьшее количество вакансий - в Черновицкой, Закарпатской, Черниговской, Луганской и Херсонской областях Украины. В 2021 году темпы прироста вакансий составляют от 6,0 % (Черновицкая, Кропивницкая и Тернопольская области) до 24,0 % (Ивано-Франковская область). В других регионах и в Украине в целом прогнозируется снижение количества вакансий на рынке труда в 2020 году от 4,0 % (Луганская область) до 41,0 % (Волынская область) [8].

Следующим этапом данного исследования стало применение структуры вакансий в Украине в соответствии с Классификацией видов экономической деятельности (ОКВЭД), а именно G - оптовая и розничная торговля (раздел 45-47) и Q - медицинская и социальная помощь (раздел 86-89) [9].

Динамика вакансий в последние годы демонстрирует сложный характер изменений, о чем свидетельствуют результаты ОЭП 2018-2020 годов, раздел

Q - услуги здравоохранения и социального обеспечения и раздел G - оптовая и розничная торговля [10].

Если говорить о структуре вакансий в сфере здравоохранения, то в 2020 году 6,0 % вакансий в данных категориях деятельности находились в разделе Q - Здравоохранение и предоставление социальных услуг (разделы 86-89) и 16,0 % в разделе G - Оптовая и розничная торговля (разделы 45-47) [11].

Согласно данным Управления национальной статистики, наиболее популярными профессиями, по которым ожидается наибольшее количество вакансий в 2021 году, являются "Q - Здравоохранение и социальное обеспечение (разделы 86-89)" с 6,0 % и "G - Оптовая и розничная торговля (разделы 45-47)" с 16,0 %. Фармацевты занимают 30-е место в этом рейтинге, а фармацевты (провизоры) - шестое место в профессиональной группе 10 самых популярных профессий с наибольшим количеством ожидаемых вакансий в 2021 году.

Что касается профессий с наибольшим количеством ожидаемых вакансий по регионам, то наибольшие потребности работодателей в 2021 году наблюдаются в Харьковской и Черниговской областях.

В Харьковской области фармацевты (провизоры) занимают 12-е место в списке наиболее востребованных профессий. В Черниговской области фармацевты (провизоры) занимают 17-е место среди наиболее востребованных профессий.

В Харьковской области профессия фармацевта входит в список самых востребованных, несмотря на наличие специализированного учебного заведения, такого как Национальный фармацевтический колледж.

Следующим этапом исследования стал анализ количества вакансий для провизоров (фармацевтов) Государственной службы занятости Украины на 2018-2020 годы, а также информации от рекрутинговых агентств и информационных порталов.

Результаты исследования показали плановое увеличение количества безработных провизоров (фармацевтов) с 2018 года. Так, несмотря на запуск

аптечных учреждений в связи с распространением коронавирусной инфекции и проведение ряда эпидемиологических мероприятий, количество безработных фармацевтов в 2020 году увеличилось на 46,8% по сравнению с данными 2018 года и на 0% по сравнению с 2015 годом. В то же время количество вакансий в 2020 году увеличилось на 8,13% по сравнению с данными 2018 года и уменьшилось на 21,0% по сравнению с данными 2019 года. Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что показатель количества безработных фармацевтов (провизоров) в фармацевтическом секторе здравоохранения увеличивается с каждым годом, хотя в Украине имеется достаточное количество вакансий [12].

Кроме того, были рассчитаны показатели нехватки фармацевтов. Дефицит фармацевтов - это разница между количеством вакансий и количеством безработных фармацевтов в Украине.

Так, на каждого безработного фармацевта (провизора) приходилось три вакансии провизора в аптечных предприятиях; в 2018 году аналогичный показатель составлял почти два безработных фармацевта на каждую вакансию провизора; по данным на 2020 год, на каждого безработного фармацевта приходится 1,66 квалифицированных вакансий [13].

Из вышесказанного можно сделать вывод, что, несмотря на стабильную подготовку фармацевтов в Украине и наличие мощной аптечной инфраструктуры, существуют проблемы с кадровым обеспечением аптек.

По нашему мнению, выявленные проблемы с аптечным персоналом связаны со следующими ситуациями:

- регулирование и правовой контроль условий труда;
- нерешенные трудовые вопросы между работниками и руководством относительно условий труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, требований к обучению и квалификации;
- нерешенные трудовые вопросы между работниками и руководством;
- недостаточная деятельность профсоюзных организаций, которые являются важным элементом системы защиты прав работников;

- отсутствие координации между различными участниками трудовых отношений в системе фармацевтического снабжения по целому ряду вопросов, связанных с трудоустройством и повторным трудоустройством фармацевтов и аптечных техников;

- отсутствие эффективной поддержки занятости фармацевтов и аптечных техников, эффективного регулирования рабочего времени и времени отдыха профессиональными организациями и профсоюзами, финансовых и других стимулов к труду [14].

1.2. Исследование факторов воздействия на дефицит фармацевтических кадров в аптечных учреждениях

Для того чтобы учесть результаты предыдущих исследований и изучить вопрос соблюдения трудовых прав и правовых гарантий фармацевтических работников, были изучены материалы по результатам регулярных и специальных проверок заведений розничного сектора фармацевтического рынка, проводимых Государственной службой по вопросам труда.

Государственная служба по вопросам труда Украины (Гоструда) является центральным органом исполнительной власти Украины, основными задачами которого являются

- 1) надзор и контроль за соблюдением законодательства о промышленной безопасности, охране труда, гигиене труда, перевозке взрывоопасных веществ, осуществлением государственного горного надзора и труда, занятости граждан и общеобязательного государственного социального страхования;
- 2) осуществление комплексного управления охраной труда и промышленной безопасностью на национальном уровне;
- 3) осуществление государственного регулирования и контроля в сфере деятельности, связанной с вопросами повышенного риска; и
- 4) организация и осуществление государственного надзора (контроля) в функциональной сфере рынка природного газа с целью поддержания надлежащего технического состояния систем, агрегатов и приборов учета природного газа на объектах добычи природного газа и обеспечения безопасной и надежной эксплуатации объектов объединенной газотранспортной системы [15].

Государственная регуляторная служба Украины совместно с Министерством экономического развития и торговли Украины и при поддержке Бюро эффективного регулирования (BRDO) запустила Единый

портал проверок - пилотный модуль системы инспекционных (контрольных) мероприятий IAS DNA.

Единый портал проверок содержит сканированные копии документов, составленных по результатам проверок организаций. Фарм* и фарм* поисковые запросы В 2020 году Государственной инспекцией труда по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде, занятости и общеобязательном государственном социальном страховании в целях соблюдения прав и гарантий застрахованных лиц, в том числе назначения, начисления и выплаты пособий, компенсаций, социального обслуживания, обеспечения и других видов материальных гарантий, говорится в сообщении, было проведено 123 проверки.

На основании нарушений, выявленных в ходе проверок соблюдения трудового законодательства, был составлен перечень типичных нарушений трудового законодательства в отношении фармацевтических работников.

По результатам проведенного анализа был сделан вывод о соблюдении трудового законодательства в деятельности фармацевтических компаний:

- наиболее распространенные нарушения трудовых прав фармацевтов (провизоров) касаются оплаты труда и процедур увольнения;
- многие работодатели игнорируют гарантированный уровень минимальной заработной платы, нанимают сотрудников за мизерную зарплату, иногда не объявляя стоимость их труда, и даже выдают зарплату в "конверте", чтобы избежать, по их мнению, лишних расходов.

В розничном секторе фармацевтического рынка труда, где преобладают крупные сети аптек, профессия фармацевта не защищена должным образом как субъект трудовых отношений. В такой ситуации альтернативные места работы (независимые аптеки или небольшие аптеки; см. ниже) недоступны для фармацевтов в случае увольнения из аптечной сети. В свете вышесказанного важно найти новые способы и механизмы защиты прав работников

фармацевтических компаний и наладить эффективное сотрудничество между работодателями и работниками с привлечением нейтральных третьих сторон.

Выводы к первому разделу

Проблемы с аптечным персоналом связаны с недостатками в регулировании и правовом контроле условий труда, нерешенными трудовыми вопросами между работниками и руководством касательно условий труда, продолжительности рабочего времени и отдыха, охраны труда, требований к обучению и квалификации, а также недостаточной деятельностью профсоюзных организаций. Кроме того, существует отсутствие координации между участниками трудовых отношений в системе фармацевтического снабжения по вопросам трудоустройства и повторного трудоустройства, а также недостаточная поддержка занятости, регулирования рабочего времени и предоставления стимулов к труду со стороны профессиональных организаций и профсоюзов.

РАЗДЕЛ 2

АНАЛИЗ НОРМ ПРОИСШЕСТВЕННОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ

2.1. Новеллы военного законодательства

С целью урегулирования различных аспектов трудовых отношений в условиях военного положения Верховная Рада Украины приняла Закон № 2136-IX от 15 марта 2022 года «О регулировании трудовых отношений в условиях военного положения» (далее - Закон № 2136).

Закон вступил в силу 24 марта 2022 года и действует в период военного положения в соответствии с Законом Украины от 12 мая 2015 года № 389-VIII «О правовом режиме военного положения». Часть положений Закона, а именно часть 3 статьи 13 (возмещение на счет государства-агрессора), будет действовать до завершения процедуры возмещения заработной платы, гарантий и компенсаций работникам государством, совершившим военную агрессию против Украины.

Как пояснили в Министерстве экономики Украины, закон № 2136 действует только в период действия военного положения.

Хотя Указом Президента Украины от 24 февраля 2022 года № 64/2022 в Украине было объявлено военное положение с 24 февраля 2022 года, положения Закона № 2136 применяются исключительно на следующий день после даты объявления (т.е. 24 марта 2022 года). До этой даты Трудовой кодекс и другие соответствующие положения Трудового кодекса остаются в полной силе и действии.

Закон № 2136 состоит из 14 статей, которые анализируются ниже в сравнении с другими нормами трудового законодательства Украины.

Статья 1 Закона № 2136 гласит, что данный закон определяет особенности применения трудового законодательства в военное время. Иными словами, нормы Закона № 2136 имеют приоритет перед другими нормами трудового законодательства. Статья предусматривает, что в период военного

положения нормы трудового законодательства не применяются к отношениям, регулируемым Законом № 2136. Глава 19 "Заключительные положения" действующего Кодекса законов о труде Украины (далее - КЗоТ Украины) в дополнение к части 2 предусматривает, что в период военного положения применяются ограничения и особенности организации трудовых отношений, установленные Законом № 2136 (часть 1 Заключительных положений Закона № 2136). В период военного положения могут продолжать применяться иные нормы трудового права, если они не противоречат положениям Закона № 2136. Статья 1 Закона № 2136 также предусматривает ограничения конституционных прав и свобод человека и гражданина, предусмотренные статьями 43 и 44 Конституции Украины. Статья 1 Закона № 2136 также предусматривает ограничения конституционных прав и свобод человека и гражданина, предусмотренные статьями 43 и 44 Конституции Украины.

Она предусматривает ограничение конституционных прав и свобод человека и гражданина, предусмотренных статьями 43 и 44 Конституции Украины. Указ Президента Украины о введении военного положения исчерпывающе перечисляет конституционные права и свободы людей и граждан, временно ограничиваемые в связи с введением военного положения, определяет срок действия этих ограничений, а также конкретизирует права и свободы в соответствии с пунктом 1 части 5 статьи 6 Закона Украины «О правовом регулировании военного положения». В нем перечисляются временные ограничения законных интересов и указывается срок действия этих ограничений. Иными словами, в военное время ограничиваются права работников на свободу выбора и право на забастовку в защиту своих интересов. Это также согласуется с нормами украинского «Закона о правовом регулировании военного положения» ч. 1, глава 1, ст. 8, позволяет военным комендантам (органам военного управления) подвергать трудоспособных лиц призыву на военную службу. Нормы Закона № 2136 распространяются на работодателей и работников всех предприятий, учреждений и организаций Украины, независимо от формы собственности, формы деятельности и

отрасли деятельности, а также на лиц, работающих по трудовым договорам с физическими лицами. Следует отметить, что Закон 2136 не содержит прямого запрета на предоставление работникам "более широких" прав и гарантий, например, в результате добровольного решения работодателя или соглашения между работодателем и профсоюзом. Это не является основанием для применения санкций за несоблюдение действующего законодательства, если это гарантирует более эффективную работу в условиях военного положения и не нарушает права сторон трудового договора. Статья 2 Закона № 2136 предусматривает определение формы трудового договора в период действия военного положения, установление испытаний для поступающих на работу, а также оснований для заключения срочных трудовых договоров при необходимости временного замещения отсутствующих работников.

В соответствии с требованиями законодательства мирного времени большинство трудовых договоров оформляется заявлением работника о приеме на работу и соответствующим приказом (распоряжением) работодателя о приеме на работу, в котором определяются должность, размер заработной платы и некоторые другие условия. В изменениях, предусмотренных законом, использовались обязательные формы трудовых договоров. В соответствии с военным законодательством стороны вправе самостоятельно определять форму трудового договора (только заявление и инструкция или полная письменная форма). Если трудовой договор заключается в письменной форме, то в этот документ могут быть включены определенные правила, например

- правила передачи, использования и возврата имущества работодателя, необходимого работнику для выполнения его работы;

- информация об электронных средствах связи (электронная почта, мессенджер), чтобы работник был ознакомлен с приказами и внутренними документами работодателя; и

- процедуры общения между работодателем и работником, между работником и его руководителем, а также контроля за выполнением работы

(особенно актуально, если работник выполняет свою работу удаленно или на дому);

- порядок и сроки уведомления работника о причинах отсутствия на работе, в частности, при выдаче листка нетрудоспособности

- правила защиты персональных данных работника и персональных данных других лиц, которые могут стать известны работнику в связи с исполнением им своих обязанностей; и

- правила о защите конфиденциальной информации и неразглашении такой информации, коммерческой тайны или других охраняемых данных;

- правила использования работниками электронных устройств для выполнения своей работы, порядок доступа к серверам и ресурсам работодателя с использованием таких устройств, защита информации при использовании таких устройств, возможность получения работниками вознаграждения за использование таких устройств для выполнения своей работы;

- антикоррупционные положения, правила деловой этики и т.д. Вне зависимости от выбранной сторонами формы трудового договора, требование закона о предоставлении Уведомления о приеме работника на работу/Гиг-соглашения остается неизменным. Соответственно, последовательность действий по оформлению трудовых отношений в соответствии с военным законодательством выглядит следующим образом

- определите форму трудового договора (устную или письменную). Письменная форма не является обязательной, даже если это предусмотрено статьей 24(1) Трудового кодекса;

- заключение трудового договора: работник подает заявление о приеме на работу и (или) подписывает трудовой договор;

- издание приказа (распоряжения) о приеме на работу (произвольной формы или типовой формы ПП-1);

- подача уведомления в организацию ГНС о приеме работника на работу/подписании трудового договора (обязательно до фактического выхода работника на работу).

Таким образом, законодатель сохранил возможность установления испытаний при приеме на работу в период военного положения и для всех категорий лиц. Статья 26(3) Трудового кодекса также предусматривает исключения для некоторых категорий работников. Статья 26(3) Трудового кодекса также предусматривает исключения для некоторых категорий работников. Следует отметить, что испытание - это право, а не обязанность работодателя. Другие нормы трудового законодательства об испытании при приеме на работу остаются в силе.

Если некоторые работники вынуждены покинуть место жительства и фактически не выходят на работу, на их место должны быть приняты другие работники; согласно уведомлению Министерства экономики Украины от 23 марта 2022 года, отсутствие работника на работе в связи с враждебными действиями не считается отсутствием на работе без уважительных причин. Поэтому до выяснения причин отсутствия работника на работе и получения от него письменного объяснения целесообразно рассматривать отсутствие на работе как отсутствие на работе по неизвестным или иным причинам. Трудовой кодекс не возлагает на работника обязанности сообщать работодателю о своем местонахождении, получать статус беженца или быть лицом, нуждающимся во временной защите. Учитывая крайне сложную ситуацию в Украине, Министерство экономики считает, что работники, отсутствующие на работе в результате обстоятельств, связанных с конфликтом, или отсутствующие на работе в связи с опасностью для жизни и здоровья, не подлежат автоматическому увольнению или увольнению по пункту 4 части 1 статьи 40 Трудового кодекса, например, по причине "отсутствия без уважительных причин", и мы считаем, что это не так. Причиной этого является необходимость защиты жизни и здоровья работника

и его семьи, и в таких случаях отсутствие на работе признается отсутствием по уважительным причинам.

Если с таким работником невозможно связаться, за ним сохраняется место работы и должность до выяснения причин и обстоятельств отсутствия, отношения между работодателем и работником не прерываются, но этот период отсутствия не засчитывается в стаж, дающий право на ежегодный отпуск, и, как правило, не подлежит оплате. В таких случаях работодатель должен нанять другого работника на основе срочного трудового договора для замены прежнего работника.

Статья 2 Закона № 2136 определяет условия, при которых срочный трудовой договор может быть заключен в период военного положения, следующим образом:

- 1) с целью немедленного приема новых работников;
- 2) для преодоления нехватки рабочей силы или трудовых ресурсов; 3) для решения проблемы безработицы
- 3) эвакуированные в другие районы;
- 4) находящиеся в отпуске;
- 5) находящиеся в отпуске;
- 6) находящиеся в отпуске
- 7) временно нетрудоспособные работники;
- 8) работники, местонахождение которых временно неизвестно.

Эта норма также определяет продолжительность трудовых отношений, которая обязательно должна быть определена в приказах (инструкциях) о приеме на работу:

- период действия военного положения (не до его фактического истечения, а лишь частично);

- срок замещения работника, временно отсутствующего на работе.

Работники, работающие по срочному трудовому договору, должны быть уволены сразу после прибытия основного работника на работу и готовности

приступить к ней, т.е. накануне прибытия основного работника на работу. Основания для увольнения - статья 36(1)(ii) Трудового кодекса.

Статья 36.1.1 Трудового кодекса (истечение срока действия трудового договора). Никаких изменений в решении об основном месте работы и неполной занятости - с 11 июня 2021 года, если место работы определяется как основное место работы на основании поданного заявления (до его отзыва), работник обязан сообщить работодателю, чье место работы является основным местом работы.

Также не изменяются ограничения рабочего времени работников, работающих по совместительству, для работодателей, которые соблюдают нормы Постановления Кабинета Министров Украины от 3 апреля 1993 года № 245 «О работе по совместительству работников государственных предприятий, учреждений и организации». Работодатели государственного сектора могут нанимать сотрудников на неполный рабочий день только на половину рабочего времени (статья 2 законодательного декрета 245).

При этом продолжительность неполного рабочего дня не должна превышать четырех часов в день, а продолжительность работы в выходные дни не должна превышать одного рабочего дня. Для работодателей внебюджетных организаций таких ограничений на привлечение работников на неполный рабочий день не существует, что означает возможность работы на полную ставку. Кроме того, работодатели имеют право на компенсацию за каждого вынужденного переселенца, принятого на работу по срочному или бессрочному трудовому договору (контракту) или трудовому договору, в том числе на условиях неполного рабочего времени. Порядок предоставления такой компенсации установлен Постановлением Кабинета Министров Украины № 331 от 20 марта 2022 года.

Статья 3 Закона № 2136 содержит положения о принудительном переводе работников на другие должности и изменении основных условий труда в условиях военного положения. Эти положения существенно отличаются от соответствующих норм трудового законодательства.

В период военного положения работодатель имеет право без согласия работника перевести его на другую работу, не предусмотренную трудовым договором. Аналогичные положения содержатся в статье 33 КЗоТ. Как и прежде, работа не должна быть неблагоприятной для работника по состоянию здоровья. Перевод в другой район, где ведутся боевые действия, также запрещен. Для перевода в другой район, затронутый конфликтом, требуется согласие работника. Изменены и основания для перевода: перевод разрешен только в условиях военного положения, для предотвращения или ликвидации военных действий.

Другие ситуации, которые угрожают или могут угрожать жизни или нормальным условиям жизни людей так же запрещены.

Это касается работы, выполняемой на уровне не ниже средней заработной платы по предыдущему месту работы.

Основные условия труда следующие:

- система и размер вознаграждения за труд;
- социальная помощь и социальное обеспечение;
- вид работы;
- установление или отмена неполного рабочего времени;
- совмещение профессий;
- изменение разряда, вида работ и т.д.

Однако перечень основных условий труда, которые могут быть изменены в связи с изменениями в производстве и организации труда, приведенный в статье 32, раздел 3 КЗоТ Украины, не является исчерпывающим, поскольку могут быть перечислены и другие условия.

Поэтому в период действия военного положения работодатели освобождаются от обязанности заблаговременно (за два месяца) уведомлять работников о существенных изменениях условий труда, как это предусмотрено в статье 32, раздел 3 КЗоТ Украины.

Однако допускается изменение основных условий труда, если это изменение вызвано изменением производства и организации труда: Согласно

пункту 31 Постановления Пленума Верховного Суда Украины от 6 ноября 1992 года № 9 «О введении в действие порядка рассмотрения судами трудовых споров», согласно части 3 статьи 32 КЗоТа изменение основных условий труда допускается, если оно вызвано изменением производства и организации труда, в пределах профессий, квалификации и должностей, определенных трудовым договором, и работник был предупрежден об этих изменениях не менее чем за два месяца.

Если при рассмотрении трудового спора будет установлено, что изменения в производстве и организации труда на предприятии, в учреждении или организации не изменили основных условий трудового договора, суд с учетом конкретных обстоятельств может признать эти изменения незаконными. Поэтому изменение наименования должности, например, при приведении штатного расписания в соответствие с классификационным списком, не считается изменением существенных условий труда, если объем трудовых обязанностей, содержание трудового договора и организация производства и труда на данной должности не меняются.

Аналогично изменение наименования структурного подразделения, в котором работает работник, не считается изменением существенных условий труда, если оно не связано с изменением организации производства и труда и не изменяются функции структурного подразделения и условия труда, предусмотренные трудовым договором. Изменениями в организации производства и труда считаются рационализация рабочих мест, введение новых форм организации труда, в частности переход на бригадную или индивидуальную формы, внедрение усовершенствованных методов, приемов и т. д.

2.2 Сравнительный анализ изменений в законодательстве

Как и прежде, работодатель обязан уведомить работника о любом приказе или распоряжении, касающемся существенного изменения условий труда, и получить его письменное согласие или несогласие. Если согласие не получено, работник может быть уволен в соответствии со статьей 36 КЗоТ. Работник может быть уволен по статье 36 Трудового кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением основных условий труда). В этом случае работнику полагается выходное пособие в размере не ниже среднего месячного заработка (Трудовой кодекс, статья 44).

Статья 4 Закона № 2136 устанавливает некоторые особенности добровольного расторжения трудового договора в условиях военного положения.

Статья 4 Закона № 2136 вводит правило, согласно которому работник может уволиться по собственному желанию в срок, указанный в заявлении. При этом такое увольнение возможно только в том случае, если на территории, где расположено предприятие, учреждение или организация, царит враждебная обстановка и существует угроза жизни и здоровью работника. Это также должно быть указано в заявлении об увольнении.

Кроме того, нельзя привлекать сотрудников к общественно полезным работам в условиях военного положения или на объектах критической инфраструктуры. Согласно правилам невоенного времени, о намерении расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, работник должен предупредить работодателя в письменной форме за две недели или обосновать необходимость досрочного увольнения уважительными причинами (например, переезд, перевод жены или мужа, зачисление в учебное заведение, состояние здоровья). Эти причины могут оправдать просьбу работника об увольнении в период военного положения.

Статья 5 Закона № 2136 описывает особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя в период военного положения.

Увольнение по инициативе работодателя является увольнением по смыслу статей 40 и 41 Трудового кодекса (статья 36(1)(iv) Трудового кодекса). Во время военного положения увольнение по инициативе работодателя разрешено для

работников, находящихся в состоянии временной нетрудоспособности или отпуска, согласно статье 5(1) Закона № 2136.

Однако увольнение невозможно во время декретного отпуска и отпуска по уходу за детьми до трех лет. Датой увольнения считается рабочий день, следующий за окончанием временной нетрудоспособности, указанной в листке временной нетрудоспособности, или первый рабочий день после окончания отпуска. В период военного положения статья 5, раздел 2, Закона № 2136 предусматривает увольнение по инициативе работодателя без предварительного согласования с профсоюзом. Исключением является увольнение работников, избранных в профсоюзные органы по инициативе работодателя.

В обычных случаях процедура увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя (ст. 43 КЗоТ) предусматривает обязательное обращение в выборный орган основной профсоюзной организации, членом которой является работник. Соответствующий орган обязан в течение 15 дней в присутствии работника рассмотреть мотивированное письменное заявление работодателя или уполномоченного им органа о расторжении трудового договора с работником. Рассмотрение заявления в отсутствие работника допускается только по его письменной просьбе. По просьбе работника его интересы может представлять другое лицо, в частности адвокат. Если работник или его представитель не присутствуют на заседании, рассмотрение заявления переносится на следующее заседание в срок, установленный в пункте 2 настоящей статьи. Если работник (или его/ее представитель) вновь не явился на заседание без уважительной причины, заявление может быть рассмотрено в его/ее отсутствие. Если выборный орган основной профсоюзной организации не образован, согласие на расторжение трудового договора дает представитель профсоюза, уполномоченный в соответствии с законом представлять интересы членов профсоюза.

Выборный орган основной профсоюзной организации (профсоюзный представитель) в течение трех дней со дня принятия решения письменно уведомляет об этом работодателя или его уполномоченный орган. Если в течение этого срока уведомление не получено, считается, что выборный орган основной профсоюзной

организации (профсоюзный представитель) согласился с расторжением трудового договора.

Если работник одновременно является членом нескольких первичных профсоюзных организаций, действующих на предприятии, в учреждении или организации, согласие на расторжение трудового договора дает выборный орган первичной профсоюзной организации, в которую обратился работодатель или уполномоченный им орган.

Если выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный представитель) отказывает в согласии на расторжение трудового договора, он обязан мотивировать свое решение.

Если решение об отказе в расторжении трудового договора не обосновано, собственник или уполномоченный им орган имеет право уволить работника без согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного представителя). Собственник или уполномоченный им орган имеет право расторгнуть трудовой договор в течение одного месяца со дня согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (профсоюзным представителем).

Если собственник или уполномоченный им орган расторгает трудовой договор с работником без уведомления выборного органа первичной профсоюзной организации (представителя профсоюза), суд приостанавливает производство по делу и получает согласие выборного органа первичной профсоюзной организации (представителя профсоюза), а в случае получения такого согласия или отказа выборной профсоюзной организации (представителя профсоюза) работника дать согласие на увольнение (часть 1 настоящей статьи) спор рассматривается по основному предложению.

Работодатель обязан выполнить требования статьи 116 Трудового кодекса, даже если профсоюз и работник не соблюдают процедуру согласия на увольнение. При увольнении работника все суммы, причитающиеся ему от предприятия, учреждения или организации, должны быть выплачены в день увольнения.

Если работник в день увольнения не работает, то эти суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

Работодатель или уполномоченный орган работодателя обязан письменно уведомить работника о невыплаченных суммах, причитающихся работнику на дату увольнения, до их выплаты. Если существует спор относительно суммы, причитающейся работнику на момент прекращения трудовых отношений, работодатель или уполномоченный орган работодателя в любом случае должен выплатить неоспоримую сумму в сроки, установленные настоящей статьей. Правила, касающиеся требования о предоставлении копии решения об увольнении в день увольнения, остаются неизменными (статья 47 КЗоТ).

Статья 6 Закона № 2136 временно регулирует особенности установления работодателями режима рабочего времени и времени отдыха.

В период военного положения положения статьи 6 закона № 2136 применяются вместо положений части 1 статьи 50 Трудового кодекса, согласно которым нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. В то же время, согласно части 2 статьи 50 КЗоТ, предприятия и профсоюзы, заключающие коллективные договоры, могут устанавливать более низкие нормы рабочего времени, чем те, которые предусмотрены в части 1 той же статьи. Таким образом, работодатель имеет право, но не обязан увеличить нормальную продолжительность рабочего времени до 60 часов в неделю в период военного положения.

Такое увеличение рабочего времени должно быть оправдано необходимостью более эффективной работы предприятий, учреждений или организаций в области обороны и жизнеобеспечения населения. В то же время, согласно ст. 2 Закона Украины "Об оплате труда", основная заработная плата - это вознаграждение, которое выплачивается за работу, выполненную в соответствии с установленными нормами труда (нормами времени, выработки, услуг и заданий). Она определяется тарифными ставками (окладами) и сдельными расценками для рабочих и должностными окладами для служащих. Соответственно, тарифная ставка (оклад) определяется исходя из норм рабочего времени, установленных работодателем. При сокращенном

рабочем времени сокращается время выполнения работниками трудовых обязанностей, но при этом они имеют право на получение полной тарифной ставки или оклада в качестве оплаты труда.

Сокращенное рабочее время устанавливается в соответствии с положениями статьи 51 Трудового кодекса:

1. Работникам в возрасте от 16 до 18 лет и работникам в возрасте от 15 до 16 лет (для учащихся в возрасте от 14 до 15 лет, работающих в каникулярное время). Для учащихся, работающих в свободное от учебы время, продолжительность рабочего времени не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени;

2. Работники, занятые на работах с вредными условиями труда;

3. Работники в праздничные и выходные дни;

4. Работники в праздничные и выходные дни;

5. Работники в выходные и нерабочие дни.

Список производств, цехов, профессий и специальностей с вредными условиями труда, для которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, утверждается в установленном законом порядке.

Закон предусматривает сокращенное рабочее время за счет средств предприятия, учреждения или организации для некоторых работников (например, учителей, врачей).

Работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет или инвалидов; одиноких матерей и родителей, воспитывающих детей без отца (матери), особенно если мать длительное время находится в больнице. Может быть установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Части 3 и 4 статьи 6 того же закона устанавливают особый порядок установления двухдневной и шестидневной рабочей недели и ежедневной продолжительности рабочего времени, который отличается от положений статьи 52 Трудового кодекса.

Согласно статье 70 Трудового кодекса, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна составлять не менее 42 часов. В то же время работник имеет право, но не обязан, сократить продолжительность еженедельного отдыха до 24 часов. В период военного положения применялись следующие положения Трудового кодекса:

- сокращение рабочего времени на один час в праздничные дни и в день, предшествующий праздничному дню, при пятидневной и шестидневной рабочей неделе;
- при шестидневной рабочей неделе продолжительность рабочего времени в день, предшествующий выходным, не должна превышать пяти часов;
- ограничение сверхурочной работы;
- перенос выходных дней на день, следующий за днем, не являющимся праздничным или рабочим днем;
- перенос выходных и рабочих дней на основании рекомендаций Кабинета Министров Украины;
- запрет на работу в выходные, праздничные и нерабочие дни;
- компенсация за работу в выходные, праздничные и нерабочие дни.

Статья 7 Закона № 2136 регулирует особенности организации ведения работодателями кадрового делопроизводства и хранения кадровых документов в условиях военного положения.

С вступлением в силу Закона Украины от 5 февраля 2021 года № 1217-IX «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины относительно учета трудовой деятельности работников в электронной форме».

Учет трудовой деятельности работников осуществляется в электронной форме в Реестре застрахованных лиц Государственного реестра общеобязательного государственного социального страхования в порядке, установленном Законом Украины «О сборе и учете единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование». Однако

работодатели также обязаны вести кадровый учет. Для обеспечения соблюдения прав работников работодатель обязан вести точный учет труда и затрат на оплату труда работников.

Статья 7 Закона № 2136 предусматривает, что в период военного положения порядок организации кадрового учета и хранения кадровых документов в зонах активных конфликтов определяется работодателем самостоятельно при условии ведения точного учета:

- обязанности работников;
- министерство экономики Украины в своих комментариях к вышеуказанному закону упоминает следующие аспекты ведения кадрового делопроизводства в условиях военного положения;
- работодатели самостоятельно определяют последовательность выполнения обязанностей работников на своих предприятиях и перечень кадровых документов, подлежащих хранению в период действия военного положения;
- в целях обеспечения соблюдения прав работников работодатель обязан вести точный учет труда работников и трудовых затрат.

Перечень кадровых документов не является исчерпывающим. В связи с этим в условиях военного положения особое внимание следует уделять постоянному ведению обязательных кадровых документов, а именно следующих документов;

- 1) графики распределения работы персонала;
- 2) правила внутреннего трудового распорядка;
- 3) расписание занятий;
- 4) приказы по личному составу (личного характера); и
- 5) личные карточки работников по форме П-2;
- 6) трудовые книжки работников и записи (журналы) передачи трудовых книжек; и
- 7) графики отпусков;
- 8) коллективные договоры (соглашения);

9) должностная (рабочая) инструкция работника.

Кроме того, необходимо поручить отделу кадров сделать цифровые копии вышеперечисленных документов. Созданные цифровые копии должны храниться на различных носителях (жесткие диски компьютеров, флэш-накопители, внешние жесткие диски, карты памяти) или в облачных хранилищах в разных регионах. Это защитит от потери документов в случае физического уничтожения одного из носителей.

Также целесообразно утвердить локальные нормативные правовые акты (приказы, порядки и положения), регламентирующие хранение документации в условиях военного положения. В таких актах должно быть указано, какие документы подлежат хранению, а какие приостанавливаются на время действия военного положения (активных боевых действий). В частности, это может быть личная карточка с номером П-2, личные дела, служебные (докладные) записки, акты и протоколы.

Также в документе может быть прописан порядок взаимодействия работника и работодателя, в том числе порядок обращения к работодателю, информирования работника о приказе и выдачи трудовой книжки работнику в случае увольнения. В некоторых регионах, где введено военное положение и активно протекают конфликты, работодатель не имеет возможности передать документы по трудовым отношениям непосредственно работникам или получить их от них.

В таких случаях целесообразно осуществлять связь с работниками по возможности в электронной форме. В частности, посредством электронных сообщений с использованием технических средств электронной связи (электронная почта, мгновенные сообщения).

При этом для того, чтобы эти сообщения приобрели статус официальных документов, они должны быть подписаны с использованием электронной цифровой подписи (если это возможно) и получено предварительное согласие работника/работодателя на обмен официальными документами с помощью электронных средств связи.

В своем заявлении о приостановлении трудовых договоров Министерство экономики отмечает, что для устранения правовой неопределенности рекомендуется, чтобы стороны информировали друг друга о приостановлении трудовых договоров в письменной форме или в электронном виде с использованием технических средств электронной связи.

Статья 8 Закона № 2136 описывает особенности ночной работы для работников, находящихся на военном положении.

Ночная работа определяется как время между 10 часами вечера и 6 часами утра (статья 54, раздел 3 Трудового кодекса). В период военного положения работа в ночное время не запрещена.

Условия оплаты также не меняются. Статья 108 гласит, что работа в ночное время (статья 54) оплачивается в размере надбавки, установленной генеральным соглашением, отраслевыми (региональными) соглашениями и коллективными договорами, но не менее 20% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время. Однако статья 8 Закона № 2136 содержит некоторые уточнения.

В частности, она позволяет привлекать работников к работе в ночное время при наличии их согласия:

- беременные женщины (запрещено в мирное время статьей 55, глава 1, раздел 1 КЗоТ);
- женщины с детьми в возрасте до одного года (запрещено в мирное время статьей 55, часть 1, раздел 1 КЗоТ; 1 ч. также распространяется на детей в возрасте до трех лет, хотя и запрещено в мирное время статьей 55, часть 1, раздел 1 Закона о трудовых стандартах);
- инвалиды, которым неудобно выполнять такую работу по медицинским показаниям (запрещено в мирное время для лиц, которым неудобно выполнять такую работу в соответствии с пунктом 2 статьи 55 Закона о трудовых стандартах);

В период военного положения нормы пунктов 1 и 2 настоящей статьи применяются в соответствии с пунктом 2 статьи 55 КЗоТа.

В период военного положения нормы пунктов 1 и 2 статьи 54 КЗоТ допускают сокращение продолжительности ночной работы (смены) на один час и равную продолжительность работы между ночной и дневной работой. Если это предусмотрено коллективным договором, то за работу в ночное время также может выплачиваться премия.

Статья 9 Закона № 2136 подробно описывает порядок трудоустройства женщин и работников с детьми в период военного положения.

В этой статье разъясняются исключения из статьи 174 КЗоТ, которая, в частности, предусматривает полный запрет на использование труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда и на подземных работах, за исключением некоторых подземных работ (нефизических работ или санитарно-бытовых работ). В период военного положения применение труда женщин на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда и на подземных работах допускается с их согласия. Запрет на использование труда беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года, остается в силе.

Статья 6 Закона отменяет запрет на работу в выходные, праздничные и нерабочие дни, однако эта же статья предусматривает гарантированное привлечение работников с детьми к работе в ночное время, сверхурочной работе, работе в выходные, праздничные и нерабочие дни, а также к работе в период служебных командировок. Для привлечения таких работников к работе в ночное время, сверхурочной работе, работе в выходные, нерабочие праздничные и праздничные дни, а также к работе в период служебных командировок необходимо получить согласие работника.

Статья 10 Закона № 2136 подробно описывает порядок выплаты заработной платы работникам в условиях военного положения.

Работодатели как стороны индивидуальных и коллективных трудовых договоров обязаны выплачивать заработную плату работникам на условиях, предусмотренных этими договорами. Заработная плата выплачивается в сроки, установленные коллективным договором или локальным нормативным

актом работодателя. В соответствии с законодательством выплата заработной платы должна производиться на следующих условиях:

- регулярно, не реже двух раз в месяц;
- с периодичностью не более шестнадцати календарных дней;
- заработная плата должна выплачиваться не позднее семи дней со дня окончания периода, за который она причитается.

Работодатель также должен принимать все возможные меры для реализации права работников на своевременное получение заработной платы. Работодатель освобождается от ответственности за невыполнение обязательства по своевременной выплате заработной платы, если это нарушение вызвано конфликтами или другими форс-мажорными обстоятельствами.

К таким обстоятельствам относятся, в частности, нахождение предприятия (структурных и/или отдельных его частей) в месте конфликтов, отъезд работников с места жительства и невозможность выполнения работ из отдаленных мест, отсутствие финансовых возможностей из-за невозможности получения средств от поставщиков, невозможность получения банковского кредита на эти цели. Если возникновение подобных ситуаций делает невозможным выполнение общих правил выплаты заработной платы, работодатель должен издать приказ с указанием причин нарушения порядка ее выплаты.

Такой документ должен быть издан по каждой из причин несоблюдения сроков выплаты заработной платы. Торгово-промышленная палата Украины в своем письме от 28 августа 2022 года № 2024/02.0-7.1 от 2024/02.0-7.1 признала форс-мажор (форс-мажорную ситуацию) в связи с военной агрессией Российской Федерации против Украины. Торгово-промышленная палата Украины подтверждает, что данные обстоятельства являются чрезвычайными, непредотвратимыми и объективными условиями деятельности предприятия с 24 февраля 2022 года до их официального прекращения. Данный приказ также должен содержать ссылку на выводы данного письма. Независимо от

иммунитета за несвоевременную сдачу работы, работодатель обязан рассчитаться с работником при первой же возможности. Статья 10, раздел 4 Закона № 2136 гласит, что если своевременная выплата заработной платы невозможна из-за конфликтов, она может быть выплачена после возобновления деятельности компании. Заработная плата выплачивается в приоритетном порядке, а все остальные выплаты производятся владельцем предприятия или его уполномоченным органом после выполнения обязательства по выплате заработной платы (статья 97, раздел 5 КЗоТ).

Министерство экономики в своем комментарии от 23 марта 2022 года к статье 10 Закона 2136 указывает, что "в случае нарушения обязательства по выплате заработной платы работникам работодатель должен доказать, что это нарушение было вызвано именно военными действиями или другими форс-мажорными обстоятельствами. Если вышеуказанные условия не могут быть доказаны, работодатель несет юридическую ответственность".

Освобождение от ответственности за нарушение обязанностей в связи с военными действиями или другими форс-мажорными обстоятельствами (форс-мажор) не освобождает от исполнения обязанностей. Поэтому, как только вышеупомянутые условия исчезнут, лицо обязано выполнить все свои обязательства перед другой стороной". Работодатель обязан выплачивать заработную плату два раза в месяц, в частности, в следующих случаях - Работодатель выплачивает заработную плату два раза в месяц в следующих случаях №. 4711-06/20380-07 "Для определения минимального размера оплаты труда за первую половину нерабочего месяца сумма к выплате определяется на основании табеля учета рабочего времени, заполняемого за отчетный месяц (с 1 по 15 число), с учетом условий оплаты труда, установленных работнику в нерабочий период", - если первый работник не отработал все рабочие дни в первой половине месяца (с 1 по 15 число); - удержания из средней заработной платы мобилизованного работника или работника, проходящего военную службу по контракту и состоящего на учете в региональной инспекции труда. Если работник уволен, но работодатель не

может произвести окончательный расчет из-за конфликтов или других форс-мажорных обстоятельств (в соответствии со статьей 116 КЗоТ), работодатель должен издать приказ о невозможности окончательного расчета и причинах этого, принимая во внимание особый характер оплаты труда в условиях военного положения. По окончании действия форс-мажорных обстоятельств (или раньше, если это возможно) с уволенным работником должен быть произведен полный расчет.

Статья 12 Закона № 2136 устанавливает некоторые особенности, касающиеся продолжительности отпуска в период военного положения и порядка его предоставления. С момента вступления в силу Закона № 2136 и до окончания военного положения продолжительность ежегодного основного отпуска составляет не более 24 календарных дней. При этом работникам могут предоставляться дополнительные ежегодные отпуска, социальные отпуска и другие отпуска в соответствии с Законом Украины "Об отпусках". Если продолжительность ежегодного основного отпуска работника превышает 24 календарных дня, дополнительные дни отпуска не теряются и предоставляются после окончания военного положения.

Во время военного положения работодатель может отказать в предоставлении отпуска своему работнику, если тот занят на работах, связанных с объектами критической инфраструктуры (за исключением отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до трех лет).

Следует отметить, что если работник не занят на работах, связанных с объектами критической инфраструктуры, то очередность предоставления отпуска определяется по графику, утвержденному работодателем в соответствии со ст. 10 Закона Украины "Об отпусках". Конкретная продолжительность ежегодного отпуска в пределах, указанных в графике, согласовывается между работником и работодателем или уполномоченным им органом, о дате начала отпуска работодатель письменно уведомляет работника не позднее чем за две недели до даты, указанной в графике. Ежегодный отпуск предоставляется по заявлению и согласию работника в следующих случаях:

- 1) лицам в возрасте до 18 лет;
- 2) инвалидам;
- 3) женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- 4) женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 15 лет или детей-инвалидов;
- 5) матерям (отцам), опекунам, попечителям и другим одиноким лицам, воспитывающим детей без отца (матери), достигших возраста 15 лет
Одиноким лицам, осуществляющим уход за одним или несколькими детьми в возрасте до 15 лет;
- 6) супруги военнослужащих;
- 7) ветераны труда и лица, имеющие особые трудовые заслуги перед Отечеством;
- 8) ветераны боевых действий, лица, имеющие особые заслуги перед Отечеством, и лица, на которых распространяется действие закона о гарантиях статуса и социальной защиты ветеранов боевых действий;
- 9) родители, являющиеся воспитателями детских домов семейного типа;
- 10) другие случаи, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашениями.

Вывод по второму разделу

Характер регулируемой профессии, с одной стороны, и особенности работы фармацевта, с другой, приводят к неконкурентным условиям труда для этой профессии. Внедрение телеработы и гибкого графика работы повысит спрос на профессию фармацевта.

РАЗДЕЛ 3

ИССЛЕДОВАНИЕ ДЕМОТИВАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ О ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ФАРМАЦЕВТИЧЕСКИМИ КАДРАМИ

3.1 Основные методы повышения производительности труда персонала аптечных заведений

Руководители аптек всегда должны рассматривать возможные способы улучшения работы и мотивации людей, с которыми они работают. На данном этапе исследования рассматриваются возможные изменения в работе, которые могут повысить внутреннюю мотивацию людей, работающих в аптеках, и заставить их работать с сотрудничеством и энтузиазмом.

Способы улучшения рабочих параметров основаны на принципах, изложенных в предыдущих главах.

Прежде всего, мы считаем, что руководители аптек должны предпринять шаги по повышению квалификации провизоров.

Фармацевты не всегда охотно воспринимают информацию о том, что им необходимо посещать лекции, мастер-классы, курсы и семинары для повышения квалификации, хотя они обязаны постоянно совершенствовать свои профессиональные знания и навыки в соответствии с украинским законодательством "Основы медицинского законодательства в Украине".

Аптечный персонал также нуждается в признании своих навыков. Другими словами, они должны стремиться проявлять интерес к своим сотрудникам, чтобы донести до них неоценимую ценность тех навыков, которыми они обладают. Такой подход, как правило, мотивирует сотрудников к совершенствованию своих навыков и расширению компетенций.

Во-вторых, важно осознавать целостность работы как определенного процесса. Как уже говорилось, сотрудники получают больше удовольствия от работы, и это может привести к ощутимым результатам, например, к

количеству пациентов, получивших квалифицированную фармакологическую помощь в течение смены, месяца, квартала.

На наш взгляд, даже процесс контроля качества значительно повышает добросовестность работы. Следует также отметить, что добавление низкоуровневых действий, которые не делают работу более целостной, как правило, снижает мотивацию и вызывает враждебность среди сотрудников.

Там, где есть проблемы с обеспечением "содержания" работы, лучше автоматизировать эту задачу. По этой причине во многих аптеках владельцы разработали собственные системы автоматизации, помогающие фармацевтам выстраивать траектории общения с посетителями аптеки.

Многие показатели эффективности можно улучшить, объединив несколько процессов в один полный процесс. Однако важно вовремя остановиться и не поручать всю работу одному специалисту.

Повышайте значимость работы. Когда сотрудники знают, как конкретно будут использованы результаты их труда, они начинают чувствовать важность своей работы, что побуждает их выполнять ее как можно быстрее и качественнее.

Сотрудники всегда хотят знать, почему они выполняют ту или иную работу. Даже если их просят собрать данные для отчета, они хотят знать, с какой целью это делается. Поэтому в любой работе должна быть указана цель, ради которой она выполняется, что действительно зависит от скорости и качества работы и как эта работа согласуется с работой Zakdad в целом. После завершения работы человеку, выполняющему работу, остается только ждать результатов.

Третье, на наш взгляд, - это повышенная самостоятельность фармацевта. Работа заведующего аптекой заключается в решении задач разной степени важности. Делегирование части управленческих функций нижнего уровня подчиненным дает двойной эффект - концентрирует усилия руководителя аптеки на решении задач более высокого уровня и в то же время положительно влияет на мотивацию сотрудников аптеки.

Делегирование полномочий по принятию решений нижнего уровня подчиненным можно рассматривать как благо, если подчиненные обучены и правильно понимают суть своих задач, в том числе где получить необходимую информацию и когда принимать решения.

Если подчиненные понимают все требования и инструкции учреждения, руководитель аптеки может дать им возможность самостоятельно ставить перед собой рабочие задачи. Даже если они лишь частично участвуют в принятии решений, у них гораздо больше шансов почувствовать ответственность за свою работу и чувство достижения успеха. Качественная система собеседований делает это практической реальностью. Такие собеседования должны предотвращать ситуации, когда подчиненные ставят перед собой нереальные цели, которые по каким-либо причинам не могут быть осознанно реализованы.

Кроме того, время - самый важный фактор в любом виде работы. Если у человека не хватает времени, чтобы хорошо выполнить определенную работу, он будет считать, что она не стоит затраченных усилий. Делегируя работу заранее, сотрудники могут самостоятельно выбирать время работы. Они могут расставлять приоритеты и планировать свою работу в соответствии с собственными предпочтениями. Темп работы также оказывает значительное влияние на мотивацию.

На наш взгляд, важно также усилить обратную связь. Обратная связь может быть внутренней, то есть обратной связью от самой работы, или внешней, то есть обратной связью от посетителей аптеки о качестве услуг, предоставляемых фармацевтом, или общественной похвалой.

Внутренняя обратная связь более надежна, поскольку оказывает влияние непосредственно на сотрудников в процессе их работы. Например, можно дать рекомендации региональному менеджеру сетевой аптеки. Верный способ обеспечить такую связь - поставить четкие и конкретные цели, не указывая при этом, как они должны быть достигнуты. Другой способ - вовлечь в производственный процесс службы контроля качества в качестве получателей

контроля. Это позволяет операторам немедленно исправлять дефекты и соответствующим образом корректировать рабочий процесс, максимально приближая его к эффективному. В результате подобные ошибки не повторятся в будущем.

Слишком много случаев, когда обратная связь носит негативный характер, то есть сотрудники знают только о недостатках своей работы. Таким образом, сотрудники лишаются вознаграждения за хорошую работу. С другой стороны, известно, что люди очень слабо реагируют на критическую обратную связь. Сотрудники не воспринимают более двух-трех параметров негативной оценки. Однако информация о неудачах воспринимается лучше, если руководитель имеет возможность дать положительную или отрицательную критику. Когда руководители не могут критиковать подчиненных, неудачи фиксируются, а сотрудники часто не имеют возможности исправить ошибки или даже не знают, нужно ли их исправлять.

Чтобы внешняя обратная связь была эффективной, она должна быть точной, четкой, подробной и незамедлительной. Сообщение о плохих результатах работы только демотивирует сотрудников. Эффективность такой обратной связи, несомненно, возрастет, если вы не забудете спросить, что именно пошло не так, почему и как можно исправить ситуацию, не забыв при этом упомянуть и о положительных сторонах работы. Если сотрудники будут сами задавать подобные вопросы, их эффективность возрастет еще больше.

Одной из важнейших форм мотивации на предприятиях и в организациях является материальная мотивация труда, которая представляет собой процесс создания и использования системы материальной мотивации труда и распределения заработной платы по закону распределения в зависимости от количества и качества труда [18].

Политика вознаграждения за труд организуется таким образом, чтобы сознательная инициатива работников предоставляла им возможность повышать производительность труда, совершенствовать свою квалификацию и увеличивать свой доход за счет работы [12].

Как правило, заработная плата - это денежное вознаграждение, которое работник получает от компании или физического лица, выполняющего работу, предусмотренную трудовым договором [18]. Основная заработная плата - это заработная плата, выплачиваемая за работу, выполненную по установленным нормам труда (нормам времени, выработки, обслуживания и задания) [19]. Основная заработная плата определяется тарифными ставками (окладами) и сдельными расценками рабочих и служащих [20].

Дополнительная заработная плата - это вознаграждение за работу сверх установленных норм, за успешную или творческую работу, за особые условия труда. К ней относятся доплаты, надбавки, гарантии, компенсации и премии [22].

Правовое регулирование оплаты труда осуществляется на основе законодательных и иных нормативных правовых актов, генеральных соглашений на национальном уровне, отраслевых и региональных соглашений, коллективных договоров и трудовых договоров (в том числе контрактов) [23]. Коллективные договоры и соглашения, являющиеся особой формой коллективных договоров, предусматривают дополнительные материальные стимулы по сравнению с действующим законодательством и тем самым предоставляют предприятиям широкие возможности для осуществления материального стимулирования труда [24].

Распределение заработной платы предполагает оценку количества и характеристик трудового вклада и на этой основе конкретизацию материальных стимулов и материальных санкций [23]. В процессе создания и использования системы материального стимулирования определяются необходимые стимулы трудовой деятельности, обеспечивается ориентация работников на определенные текущие и конечные результаты, создаются материальные блага для совершенствования производства, ускорения научно-технического прогресса и снижения затрат, обеспечиваются коллективные и индивидуальные экономические выгоды для работников. реализуется и представляются перспективы улучшения материального положения [29].

Мотивирующая сила заработка на предприятиях возрастает, если оптимизировать усилия менеджеров. К наиболее благоприятным мерам и действиям относятся:

1. Улучшение трудовой дисциплины и организации труда, распределение труда по графику, пересмотр норм и нормативов выработки.
2. Изменение структуры средств производства и затрат за счет повышения экономии в пользу оплаты живого труда и внедрения ресурсосберегающих технологий.
3. Повышение квалификации работников и рациональное сокращение численности сверхштатных работников.
4. Надбавки за сложность и интенсивность труда; премии за экономию ресурсов, инновации и рационализаторство; гибкое использование квартальных, полугодовых и годовых премий по результатам работы.
5. Введение показателя зависимости заработной платы от оценки личного вклада и профессиональной квалификации отдельных работников (коэффициент трудового участия) [35].

Наиболее распространенным и эффективным способом повышения производительности труда остается выплата материального вознаграждения в виде премий. Компенсация может быть построена таким образом, что выгода обеспечивается за счет предоставления конкретных льгот, отвечающих потребностям сотрудников. Это позволяет им не только заботиться о производительности труда, но и закреплять нуждающихся в рабочей силе в определенной группе [33].

В условиях неопределенности рыночной конъюнктуры наиболее важным аспектом является соотношение между основной заработной платой, которую работники получают в соответствии с подписанным коллективным договором, и дополнительными выплатами в виде денежных премий. Это соотношение необходимо поддерживать, чтобы преодолеть проблему текучести кадров, вызванную неудовлетворенностью системой оплаты труда. При превышении этого показателя мотивационная функция теряется, а

дополнительные денежные поступления становятся частью обязательного заработка [15].

Для определения эффективности системы материального стимулирования фактический эффект от использования того или иного метода стимулирования труда должен быть больше, чем затраты на его внедрение.

Основной целью мотивации людей к труду является потребность в получении средств для удовлетворения собственных интересов. Осознанная потребность превращается в осознанную цель, которая определяет поведение и трудовую активность работников. Хотя сегодня в Украине труд рассматривается прежде всего и исключительно как средство зарабатывания денег, предполагается, что потребность в деньгах будет возрастать до определенного предела (в зависимости от уровня жизни), после которого деньги станут условием нормальной жизни и сохранения человеческого достоинства. В этом случае доминирующими могут стать желания творчества, достижений и т. д. Основными нематериальными средствами поддержания высокой трудовой активности являются создание благоприятных условий труда, нормальной психологической обстановки, убеждение, сила примера и морального поощрения.

Правовые нормы разных уровней (от центрального до местного) определяют систему стимулирования труда: виды стимулирования, основания стимулирования и порядок применения. Виды поощрений делятся на материальные и моральные, индивидуальные и коллективные. К моральным стимулам относятся денежные выплаты, предоставление услуг, товаров и поощрения, не связанные с подарками. Моральное поощрение работников можно определить как способ морального признания работников и трудовых коллективов, достигших высоких результатов труда, определенных нормами Кодекса законов о труде [9].

В соответствии со статьей 143 Кодекса законов о труде Украины (КЗоТ Украины) работники предприятий, учреждений и организаций могут претендовать на поощрения, предусмотренные правилами внутреннего

трудового распорядка, утвержденными организациями труда. Иными словами, вопрос о поощрениях полностью отнесен к сфере действия локальных правовых актов. В правилах внутреннего трудового распорядка предприятий указываются те или иные материальные и моральные стимулы, а в других локальных правовых актах (положениях о премировании) определяются показатели (основания) для получения соответствующих видов материальных и моральных стимулов и условия лишения стимулов [31].

Эти факторы также могут влиять на процесс выбора профессии молодыми людьми.

3.2 Исследование негативных явлений, которые могут влиять на фармацевтический рынок труда

Поскольку здравоохранение является важнейшим элементом социально-экономического развития общества, вопрос трудоустройства фармацевтов является важным элементом процесса развития для функционирования местного сектора здравоохранения с целью выполнения его основных задач.

На следующем этапе исследования были изучены профессиональные взгляды специалистов-практиков, принявших участие в тематическом цикле обучения фармацевтов-специалистов продвинутого уровня в сотрудничестве с Институтом повышения квалификации фармацевтов-специалистов Национального университета фармации и фармацевтических наук в период с октября по ноябрь 2022 года. В социологическом исследовании приняли участие 57 руководителей и провизоров аптек.

Нарушение сроков выплаты заработной платы по истечении семи дней после установленного срока ее выплаты было выявлено практически в каждом втором учреждении (55% ответили "да").

Нарушение срока выплаты отпускных за три дня до начала отпуска - распространенное явление: почти 70 % респондентов заявили, что хотя бы раз получали отпускные после установленного срока.

Кроме того, 34 % респондентов хотя бы раз расторгали трудовой договор по истечении двух недель без письменного уведомления работодателя.

Кроме того, 74 % респондентов указали, что договаривались с руководством о предстоящем отпуске в ожидании такого срока.

В то же время 14 % респондентов указали, что в последний рабочий день работодатель не выдал им трудовую книжку, копию решения об увольнении или информацию о расчете, а 58 % респондентов никогда не меняли работу.

Таким образом, 46 % респондентов хотя бы раз получали от работодателя предложение уйти в неоплачиваемый отпуск, несмотря на то, что имели законные основания просить другие виды отпусков.

Почти 70 % респондентов сообщили, что их просили работать сверхурочно или не работать по установленному графику. В то же время 14 процентов респондентов сообщили, что им известны случаи, когда фармацевтические работники работали неполный рабочий день, несмотря на то, что были заняты полный рабочий день.

Результаты опроса свидетельствуют о наличии проблем с соблюдением работодателями и работниками требований действующего трудового законодательства (табл. 3.1).

Таблица 3.1

Распределение ответов респондентов по группам

Ответ	
«ДА»	43 человек
«НЕТ»	14 человек

Выводы к третьему разделу

Результаты анкетного опроса респондентов по защите своих трудовых, социально-экономических прав и интересов позволили выяснить, что в большинстве случаев фармацевтические работники в случае необходимости планируют обращаться в профессиональный союз в 44,7% случаев, в судебные органы – в 34,4% случаев, в правоохранительные органы – в 26% случаев.

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

1. Военное положение кардинально повлияло на все сферы жизни украинцев, в том числе и на трудовую деятельность. Закон Украины "О регулировании трудовых отношений в условиях военного положения" (№ 2136) изменил условия для украинских работодателей и работников, работающих по трудовым договорам.

2. Работодатель и работник могут заключать или не заключать письменный договор. Во время военного положения, в частности, в случаях эвакуации, отпуска или нетрудоспособности, разрешается заключать срочный договор с новым работником для замены временно отсутствующего работника.

3 Поскольку здравоохранение является важнейшим элементом социально-экономического развития общества, вопрос трудоустройства аптечного персонала является важным элементом в процессе развития медицинских регионов страны с целью решения основных трудностей в их функционировании.

4 Анализ кадровой ситуации в аптечных организациях с различными формами собственности и управления на 2020 и 2022 годы показал, что в аптеках существуют проблемы с кадровой ситуацией. А именно, доля вакансий на одного сотрудника в несколько раз превышает долю вакансий на одного работника и имеется достаточное количество безработных фармацевтов. Такая ситуация свидетельствует о необходимости поиска новых форм и способов решения кадровых проблем в аптеках.

5. Трудовая адаптация. За годы войны рынок бизнеса и труда Украины пережил несколько этапов развития своей деятельности в новых условиях военного положения: с конца февраля по март 2022 года активность на рынке труда резко снизилась. Многие предприятия в стране закрылись, а люди массово потеряли работу. Лишь немногие предприятия смогли продолжить работу, переведя всех или часть сотрудников в безопасные регионы или другие страны. Меры, принятые украинскими компаниями в первые послевоенные

недели, включали, в частности, постоянный контакт с сотрудниками, психологическую поддержку, соблюдение социальных гарантий, выплату зарплат и авансов.

6. Фармацевтическая промышленность является важной частью инфраструктуры, ведь от работы этой отрасли зависит здоровье и жизнь украинцев. В связи с тотальной войной, развязанной Россией против Украины, компаниям пришлось адаптироваться к множеству новых вызовов в сфере поставок и логистики, что помогло предприятиям, коллективам и государству, но, несмотря на все риски, мы продолжали производство.

7. В области соблюдения трудового законодательства в деятельности фармацевтических компаний наиболее распространенные случаи нарушения трудовых прав фармацевтов связаны с оплатой труда и процедурами увольнения. Многие работодатели игнорируют гарантированный минимальный уровень оплаты труда, нанимают наемных работников на низкую зарплату, иногда вообще не декларируют зарплату и выдают ее в конвертах, надеясь избежать лишних расходов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. About FIP Education. URL: <https://www.fip.org/fip-education> (Date of access: 17.01.2024).
2. Cross J., MacGregor H. N. Knowledge, legitimacy and economic practice in informal markets for medicine: a critical review of research. *Soc. Sci. Med.* 2010. Vol. 71, № 9. P.1593–1600.
3. European Health Information Gateway. Data and evidence. URL: <https://gateway.euro.who.int/en> (Date of access: 19.11.2023).
4. Fox A. M., Reich M. R. The politics of universal health coverage in low- and middle-income countries: a framework for evaluation and action. *J. Health Polit. Policy Law.* 2015. Vol. 40, № 5. P. 1023–1060.
5. Glonti K. Challenges in specialised and inpatient services in former soviet countries. *Eurohealth Incorporating Euro Observer.* 2015. Vol. 21, № 2. P.7–9.
6. Hala L. Process model of implementation of Good Pharmacy Practice in the activity of pharmacies of Ukraine. *World Science.* 2019. Vol. 1, № 10 (50). P. 57–61.
7. Hala L., Panfilova H. Analysis of the creation of a modern pharmaceutical support system in Ukraine in a retrospective development of the state and civil society relations. *EUREKA: Health Sciences.* 2019. № 5. P. 34–43.
8. 2015 Global Pharmacy Workforce Intelligence Trends Report / International Pharmaceutical Federation. The Hague, 2015. URL: <http://fip.org/educationreports> (Date of access: 23.02.2024).
9. Transforming Pharmacy and Pharmaceutical Sciences Education in the Context of Workforce Development /International Pharmaceutical Federation. The Hague, 2017. URL: <https://www.fip.org/file/1387> (Date of access: 20.02.2024).
10. Job.morion.ua – работа в медицине и фармации. URL: <https://job.morion.ua> (дата звернення: 03.10.2024).

11. Lekhan V., Kaluski D. N., Jakubowski E., Richardson E. Reforming the Ukrainian health system at a time of crisis. *Eurohealth Incorporating Euro Observer*. 2015. Vol. 21, № 2. P. 14–16.
12. Making the profession attractive for our future and young pharmacists, the game changers for primary health care / N. Uzman et al. *J. Pharm. Pract. & Res.* 2019. № 49. P. 373–375.
13. Olasiuk H. Competitive Forces on the Ukrainian Pharmaceutical Market: Evaluation Aspects. *Journal of Applied Management and Investments*. 2017. Vol. 6, № 3. P. 186–196.
14. Pharmaceutical markets regulation overview of the selected European Union countries / K. Pogorzeczyk et al. *Wiadomości Lekarskie*. 2018. Vol. 71, № 7. P. 1404–1408.
15. Pharmacy in the 21st century: Enhancing the impact of the profession of pharmacy on people's lives in the context of health care trends, evidence and policies / L. Dolovich et al. *Can. Pharm. J.* 2019. Vol. 152, № 1. P. 45–53.
16. Абдуллаєв С. Чинники впливу на конкурентоспроможність працівників у сфері торговельних послуг : InterConf, січень 2020. Вип. 6. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/interconf/article/view/1143> (дата звернення: 12.12.2023).
17. Акулов М. Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. URL: http://pidruchniki.ws/15840720/ekonomika/ekonomika_pratsi_i_sotsialno-trudovi_vidnosini_-_akulov_mg (дата звернення: 23.11.2023).
18. Алешко Д., Співак Н. Процес становлення фармацевтичного сектору у дії. 2017. URL: <https://eba.com.ua/article/process-formation-pharmaceutical-sector-action/> (дата звернення: 23.12.2023).
19. Аптечний бізнес в Україні продовжив зростання. 2010. URL: <https://www.unian.ua/economics/other/365988-aptechniy-biznes-v-ukrajini-prodovjiv-zrostannya.html> (дата звернення: 23.12.2023).
20. Богиня Д. Трансформації відтворення трудового потенціалу в контексті формування інформаційної економіки. Трансформації відтворення

трудового потенціалу України в інформаційній економіці. *Економіст*. 2014. № 1. С. 40–41. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econ_2014_1_3 (дата звернення: 21.01.2024).

21. Виговський Д. Моделі захисту групових інтересів та їх розвиток в Україні. *Українська національна ідея: реалії та перспективи розвитку*. 2011. Вип. № 23. С. 71–76. URL: <http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/10933/1/13.pdf> (дата звернення: 23.12.2024).

22. Вишновецька С. В. Методологічні передумови гармонізації трудового законодавства України із законодавством ЄС. *Соціально-економічні та правові підстави вдосконалення трудового законодавства на сучасному етапі* : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Хмельницький, 21 жовт. 2016 р. Хмельницький : Хмельницький ун-т упр-ня та права, 2016. С. 82–88.

23. Всеукраїнський портал безмежних можливостей пошуку роботи і підбору персоналу. URL: <https://jobs.ua> (дата звернення: 03.10.2023).

24. Гавкалова Н. Л. Кадровий потенціал як основа розвитку кадрового менеджменту. *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі*. 2014. № 3. С. 4–14. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/eupmg_2014_3_3 (дата звернення: 23.11.2023).

25. Гайдученко Ю. О., Рядинська І. А. Соціальне партнерство як інструмент формування соціальної відповідальності. *Збірник наукових праць Харківського Національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «Економіка»*. 2017. Вип. 17. С. 16–24.

26. Григорук Ю. М. Науково-практичне обґрунтування раціонального використання, підготовки та розміщення фармацевтичних кадрів : дис. наук. ступеня к-та фармацевт. наук: спец. 15.00.01 «Технологія ліків та організація фармацевтичної справи». Київ, 2016. 236 с.

27. Гриценко А. Системна криза як наслідок базової деструкції економіки України і шляхи її подолання. *Вісник Національного банку України*. 2014. № 5. С. 8–12. URL:

<https://bank.gov.ua/doccatalog/document;jsessionid=75EF034DA9A7A18FBDC97C060DAEAD49?id=4881650> (дата звернення: 10.11.2023).

28. Громовик Б. П., Панькевич О. Б. Історіогенез саморегулювання фармацевтичної діяльності на теренах України. URL: <http://farmpalata.com.ua/novyny/istoriogeneez-samoregulyuvannya-farmatsevychnoyi-diyalnosti-na-terenah-ukrayiny/> (дата звернення: 23.12.2023).

29. Державна служба статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 03.10.2023).

30. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/article/3641-dovdnik-kvalfkatsynih-harakteristik-profesy-pratsvnikv-perelk-vipuskv> (дата звернення: 03.10.2023).

31. Про вищу освіту : Закон України від 16.04.2017. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (дата звернення: 12.12.2023).

32. Про освіту : Закон України від 19.02.2016. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1060-12> (дата звернення: 12.12.2023).

33. Закон України Основи законодавства України про охорону здоров'я. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2801-12> (дата звернення: 21.01.2023).

34. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top> (дата звернення: 26.01.2024).

35. Колот А. М., Герасименко О. О. Теоретико-методологічні засади гідної праці: проблеми та напрями розвитку. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2015. № 2. С. 21–38.

36. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 21.01.2020).

37. Котвіцька А. А. Методологія соціально-ефективної організації фармацевтичного забезпечення населення : автореф. дис. наук. ступеня д-ра

фармацевт. наук: спец. 15.00.01 «Технологія ліків та організація фармацевтичної справи». Харків, 2008. 45 с.

38. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 01.01.2016. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2801-12> (дата звернення: 03.10.2023).

39. Основи права та законодавства у фармації : нац. підруч. для студентів вищ. навч. закл. / А. А. Котвіцька та ін. ; ред. А. А. Котвіцька ; Нац. фармацевт. ун-т МОЗ України. Харків : Золоті сторінки : НФаУ, 2016. 528 с.